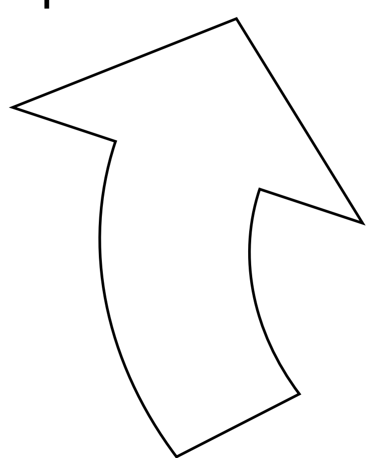
¿LÍDER O LIDERAZGO?
EL LIDERAZGO SITUACIONAL Y POTENCIADOR DEL DIRECTIVO

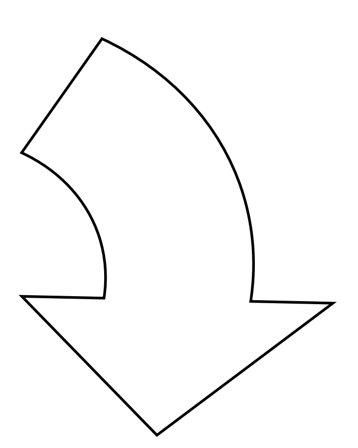
RUTH HARF
ruthharf@gmail.com
www.cefcon.com.ar

Mito 5
Controlan, mandan, manipulan a otros.



Mito 1
Es una habilidad natural

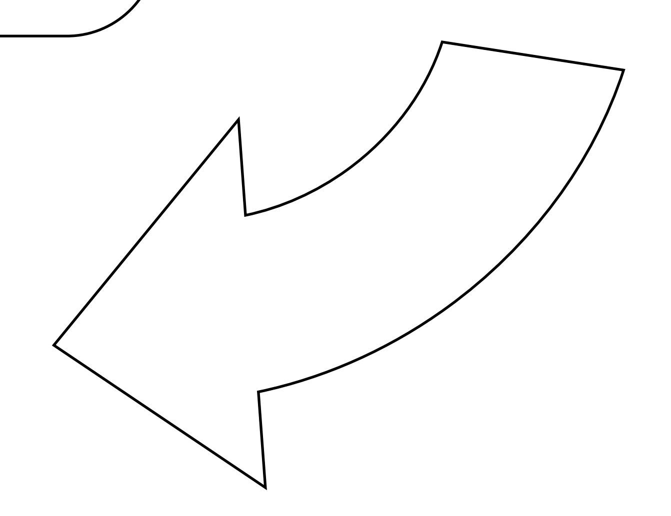


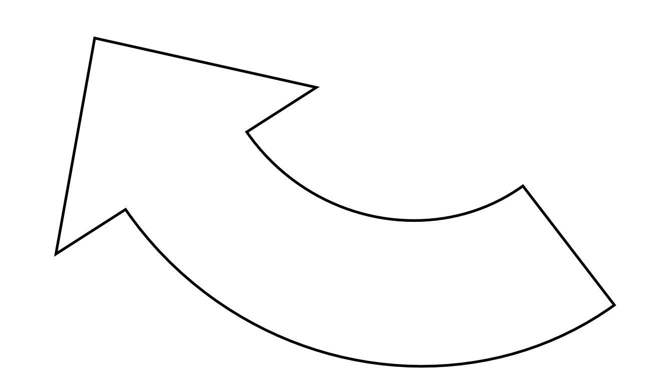


LÍDERES, LIDERAZGO Y MITOS

Mito 4
Existen sólo en los niveles altos de una organización

Mito 2
Nacen, no se hacen.





Mito 3
Son carismáticos

“VERDADES”

- Demuestran seguridad y confianza en lo que proponen
- Son hacedores, no sólo predicadores.
- No es simple popularidad, es capacidad de apuntar a resultados con respecto a las metas planteadas.
- Es responsabilidad.

HOY EN DIA

- Tiempos de transformación e incertidumbre: NO a imágenes del mundo basadas en el pasado o en rutinas obsoletas.
- Se requieren otros imaginarios que generen y despierten una nueva mentalidad y acciones.

ÁMBITOS DE ACCIÓN



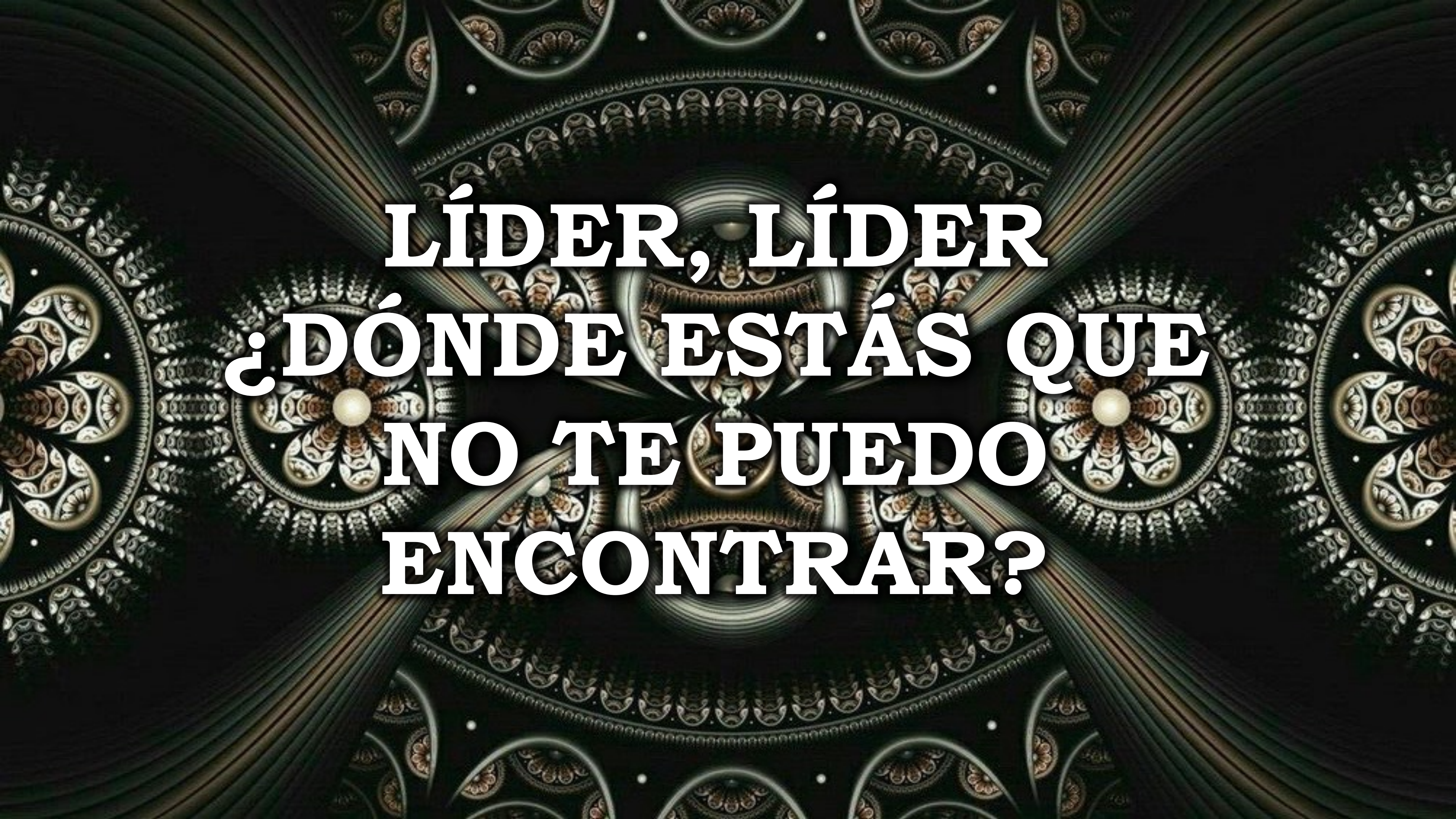
Humano: potencia motivación, considera capacidades creativas, propicia cooperación y compromiso, atiende procesos comunicacionales.



Conducción de grupos: competencias para organizar, coordinar y distribuir personas, actividades, tiempos, espacios, recursos.



Productiva: organiza para acompañar la elaboración, implementación y evaluación de los proyectos institucionales


LÍDER, LÍDER
¿DÓNDE ESTÁS QUE
NO TE PUEDO
ENCONTRAR?

LÍDER

- Persona que guía, influye.
- Lleva “la voz cantante” dentro de un grupo.
- Aporta, mueve, estimula a los miembros de un equipo con una o varias metas en común.
- Crea un buen ambiente de trabajo.
- Se caracteriza por su visión de futuro.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

- Conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo
- Capacidad de comunicarse
- Capacidad de establecer metas y objetivos
- Capacidad de planeación

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

- Facilita el uso de los recursos
- Organiza las acciones y actividades
- Delega funciones
- Controla la realización de las actividades, supervisa las acciones y resuelve o apoya la resolución de problemas o dificultades.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

- Afronta el cambio,
- Transmite con emoción la visión de futuro,
- Selecciona estrategias para gestionar.
- Fomenta el compromiso
- Estimula y acompaña frente a las dificultades.

Y CUANDO DE LIDERAZGO HABLAMOS …

¿QUÉ SUCEDE HOY EN DÍA?

- Necesidad de prácticas para facilitar, animar, regular, orientar.
- Se dinamiza las instituciones atendiendo a su sentido y significado; su meta y misión.
- Necesidad de considerar que es una institución con personas que tienen objetivos parecidos y a menudo intereses diferentes.

¿QUÉ SUCEDE HOY EN DÍA?

- Estudio del liderazgo: no puede fundamentarse sólo en la personalidad del líder, sino también considerar la perspectiva de los liderados.
- Liderazgo: no es innato. Para que surjan debe crearse ambiente de autonomía.

LIDERAZGO

Se procura crear condiciones para que algo se movilice en los sujetos y en las matrices culturales de la institución

Se apoya en la capacidad para captar situaciones cambiantes que ofrece el grupo y ser capaz de adaptarse a ellas.

LIDERAZGO

Situación relacional: Se ponen en juego responsabilidades, actividades y tomas de decisiones con autoridad, responsabilidad y compromiso, con el fin de llegar a metas, propósitos y objetivos específicos en equipo.

VENTAJAS INSTITUCIONALES

- Esfuerzo compartido que compromete a todos.
- Realineamiento de la autoridad dentro de la organización.
- Proceso contextual y coyuntural
- Ejercicio de influencia e incentivación mutua para lograr un objetivo en común

VENTAJAS INSTITUCIONALES

- Fortalecer el trabajo en colaboración
- Crear una cultura de interdependencia.
- Apelar al poder de la integración y la convergencia
- Crear confianza, extender el diálogo.
- Ampliar la capacidad de escucha.

EL LIDERAZGO COMO RELACIÓN

- No impone sino que permite actuar.
- Marca el rumbo, la visión, sin coerción, amenazas ni sobornos.
- Su autoridad se incrementa porque sus acciones lo “autorizan”.

EL LIDERAZGO PROPICIA ...

Potenciar habilidades y conocimientos de las personas

instalar una cultura común mediante la creación de significados compartidos

Mantener unidas las piezas de la organización en una relación productiva

Contribuir al resultado colectivo planificando y coordinando proyectos

EL LIDERAZGO APUNTA A:

- Distribuir la responsabilidad y compartir la autoridad
- Consensuar objetivos y prioridades de las instituciones
- Reconocer el aporte individual y grupal
- Valorar la autonomía en las decisiones.

EL LIDERAZGO APUNTA A:

- Contribuir a la mejora en los procesos institucionales.
- Conexión significativa con la mejora de logros en los procesos institucionales.
- Promover los acuerdos necesarios para el desarrollo del cambio, provocando la mejora.
- Motivar a los actores participantes para mejorar la calidad de sus prácticas.

LIDERAZGO EN ACCIÓN

Consigue que se haga lo que hay que hacer sin que sea imprescindible su presencia, haciendo que lo mejor de cada uno salga a relucir: *pasaje paulatino del control de la situación.*

LIDERAZGO SITUACIONAL

LIDERAZGO SITUACIONAL

- Es situacional, ejercido en función de los momentos condicionados por el ambiente organizacional.
- Lectura pertinente de las condiciones, tanto las permanentes como las cambiantes.
- Versatilidad de adaptación a distintas realidades.

LIDERAZGO SITUACIONAL

- Requiere una constante mirada para ser interpretada, considerada y apreciada por los actores y con ello proyectar su evolución.
- Se piensa la institución como escenario de actuación centrado en tareas.
- Impulsa revisar sus formas de actuación e intervención.

LIDERAZGO SITUACIONAL

- Ejercido en función de los momentos condicionados por el ambiente institucional
- Capacidad para leer las condiciones cambiantes que ofrece el grupo para operar.
- Versatilidad para adaptarse a las distintas realidades que le toca conducir

LIDERAZGO SITUACIONAL

- Busca fundar experiencias y no andar sobre lo "instituido".
- Gestión que se basa en una institución planteada como ecosistema regulado.
- Propone acciones en y para la diversidad, entendida como pluralidad de realidades

HERSEY Y BLANCHARD

En una frase:
Diferentes estilos para diferentes personas.

Liderazgo Situacional: Consiste en ajustar el tipo de liderazgo al nivel de preparación de las personas que se lidera, para extraer lo mejor de ellas.

LIDERAZGO SITUACIONAL

"El mejor estilo es el que se adapta a las circunstancias y a las capacidades, actitudes y grado de motivación de los seguidores".

P.Hersey y K. Blanchard

SE BASA EN DOS VARIABLES:

- Conducta de relación:
  - Grado en el que el líder proporciona apoyo socioafectivo.
  - No hay un estilo de liderazgo mejor que otro, depende de la situación.
- Conducta de tarea:
  - Grado en el que el líder explica lo que debe hacer el grupo, cuándo, dónde y cómo realizar la tarea.

COMPROMISO Y COMPETENCIA	CARACTE- RÍSTICAS
• Sin conocimientos y experiencia en la ejecución de la tarea • Sin compromiso con la tarea y la institución,	NO SABEN Y NO QUIEREN
• Gran compromiso. • Escasos conocimientos o experiencia en la ejecución de la tarea	QUIEREN PERO NO SABEN
• Capaces, con elevada habilidad. • No están dispuestas a tomar responsabilidades.	SABEN PERO NO QUIEREN
• Capaces de tomar responsabilidades. • Elevado compromiso en la ejecución del puesto de trabajo.	SABEN Y QUIEREN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El Liderazgo del Futuro:

Se da en organizaciones que aprenden, cambian y se adaptan permanentemente.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Se orienta más que nada hacia la gente.
- Promueve y cultiva visión que dé sentido y significado a propósitos y acciones
- Reconoce y potencia a los miembros
- Considera sus creencias y sentimientos
- Incide en la cultura institucional
- Construye relaciones

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y POTENCIADOR

- Considera el desarrollo profesional de todos
- Delega y promueve el liderazgo de otros
- Apunta a construir visión compartida
- Apoya actuación adecuada
- Presta apoyo individual y grupal
- Brinda estímulo intelectual
- Da modelos de buen ejercicio profesional
- Estimula autonomía en decisiones
- Fortalece la cultura institucional
- Entabla comunicación directa y frecuente

LIDERAZGO POTENCIADOR

Implica a todos, para centrarse en las metas de la institución

Otorga prioridad a los aspectos éticos para concretar proyectos inclusivos y equitativos

Incentiva desarrollo profesional permanente de educadores

Busca eliminar relaciones de poder y sometimiento

DIRECTIVOS PARA EL HOY Y EL MAÑANA

Se necesita un liderazgo para las instituciones que aprenden, cambian y se adaptan permanentemente al contexto siempre cambiante, complejo e incluso impredecible.

… de vez en cuando hay que hacer una pausa,
contemplarse a sí mismo sin la fruición cotidiana,
examinar el pasado rubro por rubro, etapa por
etapa, baldosa por baldosa, y no llorarse
las mentiras, sino cantarse las verdades …

Mario Benedetti

¡¡¡ MUCHAS GRACIAS !!!

RUTH HARF
ruthharf@gmail.com
www.cefcon.com.ar